

## Relations industrielles Industrial Relations



### *Workers' Management and Worker's Wages in Yugoslavia – the Theory and Practice of Participatory Socialism*, by Howard M. Wachtel, Ithaca and London, Cornell University Press, 1973 (XII – 220, bibl., index).

Claude Rondeau

Volume 28, numéro 4, 1973

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028458ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028458ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Rondeau, C. (1973). Compte rendu de [*Workers' Management and Worker's Wages in Yugoslavia – the Theory and Practice of Participatory Socialism*, by Howard M. Wachtel, Ithaca and London, Cornell University Press, 1973 (XII – 220, bibl., index).] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(4), 884–886. <https://doi.org/10.7202/028458ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

éru  
dit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

## RECENSIONS

**Work in American Society**, by Seymour Wolfbein, Scott, Foresman Series in Institutions and Modern Social Problems, Glenview, Illinois, Scott, Foresman & Co., 1971, 195 pp.

Ce livre présente un très vif intérêt à plusieurs égards. D'abord, il traite d'un sujet de grande actualité. Ensuite, il est d'un accès facile à quiconque sait lire. Enfin, il est écrit dans un excellent style et avec une clarté impressionnante. Somme toute, son auteur est un vulgarisateur extraordinaire, lequel d'ailleurs n'en est pas à ses premières armes.

Le livre se divise en deux parties assez distinctes l'une de l'autre. Dans une première, Wolfbein décrit la nature du travail et les conditions de travail qui prévalent aux Etats-Unis depuis quelques années : ce qu'est le travailleur américain; les profils de la population active avec un accent sur les changements qui s'y produisent; l'impact de la technologie industrielle; les relations entre l'occupation et l'éducation; et le problème du chômage en relation avec celui de la pauvreté. Naturellement, toute description tend à être fastidieuse : le lecteur se voit confronté avec une multitude de données, statistiques et autres. La lecture de cette première partie est affectée en partie par cette tendance. Heureusement, le lecteur peu averti, dans le domaine du travail, y trouvera plusieurs explications fort intéressantes et retirera donc un bon profit en y investissant quelques heures.

Quant à la deuxième partie, elle présente certes un intérêt plus grand. L'auteur y fait une heureuse synthèse des efforts tentés par les américains pour solutionner les problèmes du travail qui apparaissent ici et là dans la première partie. Ces efforts sont regroupés sous trois têtes de chapitre : la politique économique, la politique de main-d'œuvre et la politique de soutien du revenu. L'auteur fait bien ressortir les relations de dépendance qui existent entre ces trois politiques.

La politique économique vise ici principalement l'objectif du plein emploi. Wolfbein note en passant les aspects ori-

ginaux de celle-ci, par exemple la réduction de taxes de 1964, laquelle allait à l'encontre de la théorie fiscale qui prévalait à l'époque. Il souligne aussi l'originalité, pour les Etats-Unis du moins, de la politique de revenus (les fameux « guidelines »), sans oublier l'intervention accrue de l'Etat dans plusieurs champs d'activité économique.

Dans le domaine de la politique de main-d'œuvre, l'auteur fait bien ressortir aussi le coup de barre qui a été donné aux Etats-Unis au cours des années 1960, surtout à partir de 1962 avec le « Manpower Development and Training Act ». La liste des programmes de main-d'œuvre est très longue et les sommes impliquées dans ces programmes sont très élevées.

Bien sûr, malgré l'existence de politiques économique et de main-d'œuvre, il se trouve un certain nombre de personnes qui ne peuvent pas vivre de leur travail. Des programmes de soutien du revenu permettent à celles-ci de subvenir à leurs besoins essentiels. Et Wolfbein indique avec à-propos que l'opinion publique américaine a considérablement évolué depuis quelques années et il prévoit que cette évolution se continuera dans l'avenir. Encore une fois, l'intérêt de cette partie, provient non seulement de l'excellente synthèse qu'y fait l'auteur des politiques mentionnées ci-dessus, mais aussi du fait que l'auteur fait bien comprendre au lecteur que toutes les politiques sont fortement interdépendantes.

**Bertrand BELZILE**

Université Laval

**Workers' Management and Workers' Wages in Yugoslavia — The Theory and Practice of Participatory Socialism**, by Howard M. Wachtel, Ithaca and London, Cornell University Press, 1973 (XII — 220, bibl., index).

Ce volume prendra place parmi les études partielles mais importantes du régime yougoslave de gestion collective des entreprises. L'auteur situe d'abord ce régime et son analyse dans un cadre

théorique à deux dimensions : la théorie du socialisme, d'une part, et les modèles économiques du comportement de la firme gérée collectivement, élaborés par Lange, Ward, Domer, Vanek et Horvat, d'autre part. Il procède ensuite à une analyse des institutions yougoslaves de gestion collective des entreprises par un examen de leur structure sociale ainsi que du mode de détermination des salaires, et de l'évolution de la structure inter-industrielle des salaires de 1956 à 1968.

Wachtel dégage de la théorie du socialisme les éléments pertinents à un régime de socialisme industriel décentralisé. Il s'agit d'une synthèse succincte et utile. Bien qu'il néglige, à mon avis, les théoriciens yougoslaves tels que Kadelj, il souligne avec raison les faiblesses contemporaines en ce domaine. Il soulève, par ailleurs, certaines questions qui se posent comme des problèmes urgents de recherche : l'effet centralisateur du progrès technologique, et le mode d'intégration sociale des institutions autonomes d'une société de participation.

De même, Wachtel présente une analyse intéressante de la théorie économique de la gestion collective. Il en tire la conclusion, correcte à mon sens, que les recherches sur cette question doivent s'orienter nettement vers une approche behavioraliste. En d'autres termes, l'on doit reconnaître et l'auteur le fait, que l'entreprise gérée collectivement est susceptible de maximiser une fonction socio-économique. Sur le plan collectif, il est plausible qu'un poids plus grand doive être attaché à des indicateurs sociaux qu'à des mesures de revenu ou de capital accumulé. Comme le souligne Wachtel, les travaux de Jean Wanek dans cette direction sont intéressants, mais ils doivent être poursuivis avec énergie si on veut en arriver à une analyse économique valable du fonctionnement d'une économie gérée collectivement.

Cependant, à la suite de ces exposés théoriques, la question que se pose Wachtel est essentiellement néo-classique, et pourrait se formuler ainsi : dans quelle mesure la firme yougoslave se comporte-t-elle comme une firme capitaliste occidentale, et quelle quantité cette firme yougoslave maximise-t-elle ? Selon Wachtel, la réponse à cette question dépend de la répartition effective du pouvoir de décision dans l'entreprise, et de

l'orientation adoptée par les détenteurs du pouvoir.

Ainsi, il fait l'hypothèse que si le pouvoir de décision échappe aux travailleurs et est concentré dans les mains de cols blancs ou de la gérance, ou est assumé par des organismes extérieurs tels que les syndicats, la commune, etc., l'entreprise yougoslave aura plutôt tendance à se comporter comme une firme néo-classique (p. 96-97; l'autre volet de cette hypothèse, i.e. que ces groupes ou organismes soient orientés vers la maximisation du profit, apparaît comme une figure de style dans le contexte de l'ensemble de son analyse). Sans en tirer de conclusion ferme, Wachtel note que plusieurs études suggèrent une importance mesurée des cols blancs et de la gérance dans le processus de décision de l'entreprise autogérée. Cette étape de l'analyse de Wachtel m'apparaît comme relativement faible. En effet, à ma connaissance, rien d'autre que le sens commun de sociologues occidentaux ne permet d'imputer aux cols blancs ou aux directeurs d'entreprises un objectif de maximisation du profit. L'hypothèse de maximisation de la fonction sociale de l'entreprise pourrait être tout aussi plausible dans un pays où la génération qui commence à assumer le pouvoir a été formée à l'école marxiste ou socialiste.

Wachtel étudie enfin le comportement de l'entreprise yougoslave par le biais de la détermination des salaires et de l'évolution de la structure interindustrielle des salaires. Avec raison, il concentre son attention sur la portion variable du salaire, ou en d'autres termes sur la part du travail dans le surplus de l'entreprise. Il soulève, en passant, une question intéressante relativement au régime fiscal yougoslave; selon lui, ce régime comporte une taxe plus élevée sur le capital que sur le travail et, par conséquent, défavorise le réinvestissement du surplus de l'entreprise.

A la suite d'experts du B.I.T., il note une intéressante relation négative, selon les industries, entre le niveau moyen du salaire total (i.e. portion fixe plus portion variable) et la proportion du surplus de l'entreprise distribuée en salaires. Il interprète ce phénomène comme étant le reflet d'un comportement néo-classique de l'entreprise sur le marché du travail, soit un relèvement des salaires pour atti-

rer la main-d'œuvre dans les industries à bas salaires. Cependant, l'explication du B.I.T. demeure aussi plausible, à l'effet que les syndicats yougoslaves exerçaient des pressions en vue d'un nivellement des salaires. De fait, Wachtel n'apporte aucune indication suggérant l'existence de pénuries sectorielles de main-d'œuvre en Yougoslavie. Par ailleurs, d'autres hypothèses pourraient être formulées relativement au comportement des travailleurs eux-mêmes dans les organes de gestion.

Cependant, comme le souligne Wachtel, cette observation implique un élargissement des disparités interindustrielles sinon des salaires, du moins de la productivité. Une analyse systématique de la structure interindustrielle des salaires conduit, effectivement à deux conclusions importantes : un accroissement des disparités interindustrielles de salaires, et une forte relation positive, selon les industries, entre le niveau du salaire et le niveau moyen de la productivité.

Wachtel ne tente pas de réconcilier ces résultats avec ceux obtenus plus haut relativement à la distribution du surplus de l'entreprise. Il y a là, cependant, un problème intéressant à analyser. Si le mode de détermination de la portion variable du salaire n'aboutit pas effectivement à un nivellement de la structure, peut-on l'expliquer par des variables économiques ?

Par ailleurs, le degré de signification ( $R^2$ ,  $t$ ) de la relation interindustrielle salaire-productivité augmente dans le temps. L'auteur interprète ceci comme l'indication d'un comportement de plus en plus néo-classique de l'entreprise yougoslave, correspondant à un relâchement progressif des contrôles étatiques après 1961. Cette conclusion est intéressante, et elle concorde avec l'orientation prise officiellement par le régime yougoslave. Cependant, elle ne peut être acceptée sans d'importantes réserves avant d'avoir été vérifiée à la lumière du comportement des entreprises sur les marchés du produit et du capital.

Bref, cette étude constitue un effort rigoureux et extrêmement intéressant d'analyse du régime yougoslave de gestion collective des entreprises. Elle se compare très avantageusement aux nombreuses descriptions des structures de ce

régime, ou aux études, souvent faibles sur le plan méthodologique, qui cherchent à établir le degré de participation des travailleurs aux organes de gestion.

**Claude RONDEAU**

Université de Montréal

**Comparative Labor Movements : Ideological Roots and Institutional Developments**, par Adolf Sturmthal, University of Illinois. Belmont, California, Wadsworth Publishing Company, Inc., 1972, 176 pp.

Cet ouvrage est divisé en trois parties. La première présente l'arrière plan des mouvements syndicaux en autant qu'il peut aider à l'intelligence des problèmes contemporains. Après avoir esquissé dans une brève introduction l'origine et le développement de la conscience de classe en Europe, avec le socialisme et l'anarchisme et l'impact du marché du travail, l'auteur montre comment les mouvements syndicaux ont évolué avant la Première grande guerre, dans la période entre les guerres et depuis 1945 jusqu'à aujourd'hui. Il est amené à parler de l'évolution des idéologies syndicales de même que des rapports entre syndicats et partis politiques.

La seconde partie explore les systèmes de négociation collective dans les différents pays d'Europe et les principaux problèmes rencontrés. Parmi ceux-ci, l'auteur s'arrête particulièrement aux rapports des syndicats avec les Conseils ouvriers, à l'attitude des syndicats vis-à-vis des nationalisations et à la question très importante de la négociation face au plein emploi.

La troisième partie est consacrée au mouvement syndical international, au syndicalisme dans les pays en voie de développement et dans les pays socialistes.

Dans une conclusion assez brève, l'auteur dégage les tendances que manifeste le mouvement syndical depuis la Deuxième guerre mondiale, tendances qu'il qualifie de contradictoires dans bien des cas.

La conscience de classe qui, en Europe occidentale et en Europe centrale, liait ensemble travailleurs manuels et travailleurs qualifiés dans un mouvement d'é-